

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS DE SANTA RITA – DCJ
CURSO DE DIREITO**

KARLUCE DA COSTA LOPES

**DIREITOS DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS: RELEVÂNCIA DA EMENDA
CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 E DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015**

**SANTA RITA
2018**

KARLUCE DA COSTA LOPES

**DIREITOS DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS: RELEVÂNCIA DA EMENDA
CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 E DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito do Centro de Ciências Jurídicas da
Universidade Federal da Paraíba,
Campus Santa Rita, como exigência
parcial da obtenção do título de Bacharel
em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Me. Guthemberg
Cardoso Agra de Castro

SANTA RITA

2018

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

L864d Lopes, Karluce da Costa.
DIREITOS DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS: RELEVÂNCIA DA
EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 E DA LEI COMPLEMENTAR
Nº 150/2015 / Karluce da Costa Lopes. - Santa Rita,
2018.
52 f.

Orientação: Guthemberg Cardoso Agra de Castro.
Monografia (Graduação) - UFPB/DCJ/SANTARITA.

1. EMPREGADOS DOMÉSTICOS. 2. DIREITOS TRABALHISTAS. 3.
LEI COMPLEMENTAR 150/2015. I. Castro, Guthemberg
Cardoso Agra de. II. Título.

UFPB/CCJ

KARLUCE DA COSTA LOPES

**DIREITOS DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS: RELEVÂNCIA DA EMENDA
CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 E DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito do Centro de Ciências Jurídicas da
Universidade Federal da Paraíba,
Campus Santa Rita, como exigência
parcial da obtenção do título de Bacharel
em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Me. Guthemberg
Cardoso Agra de Castro

DATA DA APROVAÇÃO: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Me. Guthemberg Cardoso Agra de Castro (Orientador)

Prof. Me. Demétrius Almeida Leão (Examinador)

Prof. Dr. Paulo Vieira de Moura (Examinador)

Dedico este trabalho aos meus pais José Carlos e Marluce.
Ao meu esposo, Ednaldo, pelo companheirismo e incentivo.
E ao meu filho Renzo, razão da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus primeiramente por todas as minhas conquistas alcançadas até hoje e pelas que virão futuramente. Aos meus pais José Carlos e Marluce por todo amor e dedicação destinados a mim, e a minha irmã, por sempre está presente nos momentos em que precisei. Ao meu amado esposo, Ednaldo Pedro, que sempre me incentivou a nunca desistir dos meus sonhos e por nunca me deixar desistir quando surgia as dificuldades. Ao meu filho Renzo, que trouxe para minha vida um amor imensurável e que me faz feliz todos os dias da minha vida. E por fim, ao meu professor e orientador pela paciência e presteza que sempre teve comigo.

RESUMO

O presente trabalho acadêmico tem como objetivo geral caracterizar, debater e interpretar fenômenos em torno dos avanços fáticos e enfaticamente jurídicos representados pelas relevâncias suscitadas pela promulgação da EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 E DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015. Assim, justifica-se o estudo diante da exigibilidade de serem destacados os principais aspectos trazidos pela nova Lei dos Empregados Domésticos (L.C. nº 150/2015), que regulamentou as alterações previstas pela Emenda Constitucional nº 72, estendendo a estes diversos direitos assegurados na Constituição Federal de 1988, até então não aplicados a esta categoria de trabalhadores. Com a inovação legislativa, os empregados domésticos passaram a ter direito ao adicional de horas extras de no mínimo 50% sobre período que exceder a jornada diária de trabalho de 8 horas e 44 horas semanais, intervalo para refeição e descanso, hora noturna superior a diurna, depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e indenização compensatória em casos de dispensa involuntária, adicional de 25 % em casos de viagem com a família do empregador, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, seguro desemprego, salário família, auxílio-creche e seguro contra acidente do trabalho. A lei também criou o Simples Doméstico, possibilitando ao empregador o recolhimento de todas as contribuições fiscais e previdenciárias em uma única guia bancária. Como metodologia, trata-se de uma pesquisa de reflexão, calcada outrossim na visão original da autoria da pesquisa, desenvolvendo-se o percurso investigativo a partir das possibilidades da revisão teórica, de índole bibliográfica-documental, sob abordagem exploratória qualitativa. Como conclusões e resultados têm-se que as alterações legislativas aqui analisadas, isoladamente, são insuficientes para alterar essa incomoda realidade, mas significam um grande avanço para a igualdade social e para o fortalecimento do trabalho doméstico no Brasil.

Palavras-chave: Empregados Domésticos. Direitos Trabalhistas. Lei Complementar 150/2015.

.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 O CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO	14
2.1 EVOLUÇÃO JURÍDICA NO BRASIL	14
2.1.1 Fase de Exclusão Jurídica.....	17
2.1.2 Fase de Inclusão Jurídica.....	17
2.2 NATUREZA ESPECIAL DA NORMATIZAÇÃO LABORAL DOMÉSTICA	19
3 ESTRUTURA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO	21
3.1 ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS GERAIS	21
3.1.1 Elementos Fático-Jurídicos Especiais	23
3.2 DISTINÇÕES ENTRE TRABALHADOR URBANO E DOMÉSTICO	24
3.3 HISTÓRICO DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS	25
4 EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013 E A LEI COMPLEMENTAR 150/2015....	28
4.1 ALTERAÇÕES RELEVANTES.....	28
4.2 EFICÁCIA JURÍDICA DOS AVANÇOS	29
4.2.1 Aspectos Subsidiários do novo Contrato Doméstico	31
4.2.2 Representação do empregador doméstico em audiência.....	32
4.2.3 Provas e Penhora	32
5 OUTROS ASPECTOS INERENTES À RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DOMÉSTICA	34
5.1 DIFICULDADES NO ÂMBITO DA SINDICALIZAÇÃO.....	34
5.2 CONVENÇÃO Nº 189 E RECOMENDAÇÃO 201 DA OIT.....	35
5.3 DADOS OFICIAIS DO MTE: 2013/2015 E 2015/2018.....	37
5.4 ATUAÇÃO EFICAZ DA JUSTIÇA TRABALHISTA	38
5.4.1 Jurisprudência predominante.....	41
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS	50

1 INTRODUÇÃO

As alterações promovidas pela EC nº 72/2013 e pela LC nº 150/2015 são de suma importância para o sistema jurídico brasileiro, pois a discriminação até então existente, não se alinha ao princípio da igualdade, valor tão importante, disposto no art. 5º, da Constituição Federal de 1988.

Melhorar a situação do empregado doméstico significa ultrapassar discriminações e preconceitos, que são frutos de heranças históricas, perpetrados desde a escravidão e existentes até os dias atuais (COSTA, 2016).

A extensão das titularidades inerentes do Direito do Trabalho ao relevante segmento peculiar representado pelos trabalhadores domésticos foi sendo promovida em ritmo marcadamente lento, somente dinamizando-se a partir da promulgação da Constituição de outubro de 1988.

A internacionalização dos direitos dos trabalhadores domésticos e a árdua construção sindical da categoria são apenas duas nuances enfáticas dos inúmeros desafios em pleno curso.

Sabe-se, difusa e universalmente que a Organização Internacional do Trabalho – OIT, visa fundamentalmente promover o emprego em bases decentes e, assim, proteger as pessoas no amplo espectro da contextualização laboral.

Ao ratificar formalmente em fevereiro do presente ano (2018) os termos da Convenção OIT 189 sobre trabalho doméstico, o Brasil acaba de reforçar a promoção do trabalho decente para cerca de sete milhões de trabalhadores domésticos que integram a força regular de trabalho empregatícia atuando em nosso país.

Para compreender as modificações representadas pelo Novo Contrato de Trabalho Doméstico, é preciso examinar toda a gama de direitos que celebram, formalmente, o desenvolvimento da relação social e jurídica trabalhista.

Deste modo, os avanços trazidos no âmbito do Trabalho Doméstico pela Lei Complementar 150/2015, em consonância com a Emenda Constitucional nº 72/2013, apesar de expressivos, ainda reclamam eficácia em sua aplicabilidade, em face de arraigadas situações consuetudinárias de fundo histórico e cultural.

Depois de um assaz delongado período de exatos 350 anos de escravidão formal dos nossos irmãos negros – entre o ano de 1538, data dos primeiros registros

do tráfico ignominioso, propriamente de ingresso de cativos oriundos da África, até 1888 – mesmo atualmente, decorridos adicionais 130 anos após a promulgação da Lei Áurea, os trabalhadores domésticos se ressentem diante de um contexto em que milhões de brasileiros encontram-se desempregados e propalados avanços legislativos, com substanciais novas conquistas trabalhistas. (GOMES, 2016, p. 67)

Após, portanto, vários séculos de resistências históricas ao trabalho alienado, humilhante e sempre sob garantias superficiais ou especiosas, a denominada Nova Lei Trabalhista, mesmo ainda palco de muitas adaptações sociais e pressões econômicas, já saiu do contexto no qual os trabalhadores domésticos viviam sob a égide da relação opressiva com a lei, que até tão pouco tempo discriminava-os como uma espécie de indivíduos de segunda classe.

É importante destacar os principais aspectos trazidos pela nova Lei dos Empregados Domésticos nº 150/2015, que regulamentou as alterações previstas pela Emenda Constitucional nº 72/13, estendendo a estes diversos direitos assegurados na Constituição Federal de 1988, até então não aplicados a esta categoria de trabalhadores.

Neste contexto de discriminações sociais profundas, por décadas buscou-se alcançar a igualdade de direitos trabalhistas e previdenciários entre os trabalhadores urbanos e os empregados domésticos (SOLANO, 2017, p. 44).

Com a inovação legislativa, os empregados domésticos passaram a ter direito ao adicional de horas extras de no mínimo 50% sobre período que exceder a jornada diária de trabalho de 8 horas e 44 horas semanais, intervalo para refeição e descanso, hora noturna superior a diurna, depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e indenização compensatória em casos de dispensa involuntária, adicional de 25 % em casos de viagem com a família do empregador, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, seguro desemprego, salário família, auxílio-creche e seguro contra acidente do trabalho.

[...] Ocorreu que, com a promulgação da Emenda Constitucional nº 72 publicada no diário oficial em 03 de abril de 2013, alterou-se o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, para estender aos empregados domésticos diversos direitos trabalhistas previstos no texto constitucional, antes não aplicado a esta categoria de trabalhadores, contudo ressalvando hipóteses a serem regulamentadas na forma da lei (AMARAL, 2016).

A lei trouxe grande inovação criando a modalidade de recolhimento de tributos trabalhistas conhecida como “Simples Doméstico”, possibilitando ao empregador o cadastramento do empregado doméstico, para que seja feito o recolhimento de todas as contribuições fiscais e previdenciárias em uma única guia bancária.

Segundo o entendimento de Martins (2015, p. 1) “o trabalho doméstico sempre foi desprestigiado no transcurso do tempo, sendo anteriormente prestado por escravos e servos, principalmente mulheres e crianças.”.

Estas considerações introdutórias são corroboradas pelos estudos de Delgado & Delgado (2016, p. 17) que entendem que “a evolução jurídica do contrato de trabalho doméstico no Brasil evidencia a presença de um dos mais dramáticos exemplos de exclusão civilizatória percebida na sociedade brasileira”.

Mesmo passando por marcos teóricos para o desenvolvimento do Direito do trabalho entre as décadas de 30 e 40, com a criação principalmente da Consolidação das leis trabalhistas, não conseguiu contemplar essa grande classe de trabalhadores, deixando estes excluídos de qualquer garantia trabalhista até que fosse criada a Lei nº 5.859 de 1972. A referida lei só estendeu dois direitos trabalhistas aos empregados domésticos e a inclusão do ao sistema previdenciário.

A sançada Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, veio regulamentar, dois anos mais tarde portanto, a alteração legislativa trazida pela Emenda Constitucional nº 72/2013, prevendo inclusão de relevantes direitos trabalhistas aos empregados domésticos, equiparando-se em direitos aos trabalhadores urbanos e rurais (AMARAL, 2016).

A Lei Complementar 150/2015 definiu empregado doméstico como aquele que prestar serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana (BRASIL, 2015).

Essa conceituação foi importante para se caracterizar o vínculo empregatício entre o empregador e o empregado doméstico, utilizando-se do critério da continuidade do trabalho, assunto bastante discutido nos tribunais, gerando a continuidade quando o trabalhador exercer suas atividades por mais de dois dias na semana.

As alterações trazidas em relação a fixação da jornada de trabalho é uma das grandes inovações da Lei Complementar nº 150. Como também as inovações sobre

a modalidade de contrato escrito, criação do banco de horas, possibilidade de estipulação da jornada de trabalho em regime de escala 12 x 36, bem como o trabalho a tempo parcial, hora noturna superior a diurna, adicional de 25% para acompanhamento de empregadores em viagens de longa distância; obrigatoriedade dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e indenização compensatória em caso de desemprego involuntário, seguro desemprego, auxílio creche, seguro de acidentes do trabalho.

Seguindo a Convenção nº 182 da OIT que o Brasil ratificou através do Decreto nº178, de 14 de dezembro de 1999 e através dos termos do Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008 que criou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), a Lei Complementar 150/2015 proibiu expressamente a contratação de empregado doméstico menor de 18 anos idade.

O presente trabalho acadêmico, por tudo o que foi demonstrado até aqui nestas linhas introdutórias, tem como objetivo geral caracterizar, debater e interpretar os fenômenos em torno dos avanços fáticos e enfaticamente jurídicos representados pelas relevâncias suscitadas pela promulgação da Emenda constitucional nº 72/2013 e da Lei complementar nº 150/2015.

Assim, justifica-se o estudo diante da exigibilidade de serem destacados os principais aspectos trazidos pela nova Lei dos Empregados Domésticos nº 150/2015, que regulamentou as alterações previstas pela Emenda Constitucional nº 72/2013, estendendo a estes diversos direitos já assegurados na Constituição Federal de 1988 aos trabalhadores urbanos, e até então não aplicados a esta categoria de trabalhadores.

Com a inovação legislativa, os empregados domésticos passaram a ter direito ao adicional de horas extras de no mínimo 50% sobre período que exceder a jornada diária de trabalho de 8 horas e 44 horas semanais, intervalo para refeição e descanso, hora noturna superior a diurna, depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e indenização compensatória em casos de dispensa involuntária, adicional de 25 % em casos de viagem com a família do empregador, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, seguro desemprego, salário família, auxílio-creche e seguro contra acidente do trabalho.

Como metodologia, trata-se de uma pesquisa de reflexão, calcada outrossim na visão original da autoria da pesquisa, desenvolvendo-se o percurso investigativo

a partir das possibilidades da revisão teórica, de índole bibliográfica-documental, sob abordagem exploratória qualitativa.

O desenvolvimento do presente estudo foi estruturado através de cinco capítulos teóricos, sendo a primeira seção baseada na apresentação dos aspectos históricos envolvendo a contratação do trabalho doméstico no ambiente brasileiro, em face, portanto, da evolução jurídica e fática a partir da fase de exclusão de titularidades de direitos e da subsequente fase de inclusão jurídica, fundamentando-se assim a própria natureza especial da normatização laboral doméstica no Brasil.

O segundo capítulo procurou abordar a estrutura jurídica da relação de emprego doméstico a partir das principais variáveis conceituais, incluindo-se o exame dos elementos fáticos que contextualizaram a inauguração de novos aspectos jurídicos verdadeiramente específicos.

O terceiro capítulo adentrou na caracterização do novo contrato de trabalho doméstico em face da promulgação da Lei Complementar nº 150/2015, que procurou regulamentar, por sua vez, a Emenda Constitucional nº 72/2013, fortalecendo-se o suporte de textos normativos referenciais como a própria Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e confirmando-se, assim, as recomendações em torno da internacionalização do tema da contratação do trabalho doméstico, por exemplo pela via das indicações oriundas das Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Esta seção do desenvolvimento teórico do estudo procurou esmiuçar as principais distinções do novo contrato de trabalho doméstico, por exemplo destacando o que ainda permanece sendo peculiar ao trabalhador urbano de um modo geral e os empregados domésticos, dentro do contexto mais amplo de outras segregações.

O quinto capítulo do nosso arrazoado teórico procurou ilustrar o presente estudo com a demonstração da relevância da Justiça Especializada do Trabalho em face, por exemplo, da Representação do Empregador Doméstico em Audiência, do Artigo 467 da CLT, da consubstanciação de Provas e decisões Penhora, nas demandas envolvendo trabalhadores domésticos.

As principais variáveis suscitadas pelo debate e autorização da Emenda Constitucional 72/2013 e logo em seguida pelas regulamentações que determinaram propriamente a convalidação plena da lei Complementar 150/2015 vem tendo sua eficácia confirmada na prática cotidiana dos trabalhadores domésticos.

O capítulo final do nosso trabalho fixou-se na abordagem de outros aspectos sociais e sociológicos, a partir, portanto, de paralelos relevantes com as novas regras do contrato do trabalho doméstico, como as dificuldades no âmbito da construção sindical, as intercorrências consuetudinárias do tipo contratação de diaristas versus mensalistas, de fundo cada vez mais especioso, que procuram descaracterizar o vínculo empregatício e, assim, banalizar a violação de direitos arduamente conquistados.

Torna-se oportuno relevar, desde já nestas linhas introdutórias, que considerando-se que substancial contingente dos trabalhadores domésticos no Brasil é constituído de mulheres, nos dias presentes, a mulher se encontra sobrecarregada, quase sempre, por dupla e até tripla jornada de trabalho.

2 O CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

O trabalho doméstico sempre foi desprestigiado no transcurso do tempo, sendo anteriormente prestado por escravos e servos, principalmente mulheres e crianças (MARTINS, 2015, p. 1).

O serviço doméstico surgiu no Brasil na escravidão, aonde alguns negros eram usados para realizar os trabalhos domésticos. Os escravos não eram considerados sujeitos de direitos, eram tratados como coisa. Esses serviços domésticos eram em maioria exercidos por escravas e crianças. Após a abolição dos escravos, mesmo gozando da liberdade, muitos continuavam a fazer o trabalho doméstico em troca de comida e moradia. Com o surgimento do feudalismo, surge a servidão. A principal diferença entre essas formas de trabalho era que os servos tinham de entregar uma parte da produção para os senhores feudais, no entanto, não estavam sujeitos à autoridade absoluta deles, como os escravos.

Em seguida, em outra fase da história, com o final da idade média, finalmente o trabalho ganha um sentido de atividade positiva. Foi a Revolução Industrial, no século XXIII, que transformou o trabalho em uma relação de emprego subordinado. Inicia-se, assim, o trabalho assalariado. Nasce, em consequência, uma causa jurídica, porquanto os empregados começaram a se reunir para reivindicar contra as precárias condições de trabalho, buscando estabelecer um patamar digno de trabalho. (MARTINS, 2009, p. 6).

2.1 EVOLUÇÃO JURÍDICA NO BRASIL

Dentre as principais mudanças trazidas pela Lei Complementar de 1º de junho de 2015, destaque-se: a conceituação do que vem a ser trabalho doméstico, acalmando as divergências doutrinárias e jurisprudenciais acerca do conceito de trabalhador doméstico e os requisitos para caracterização da relação de emprego doméstico.

[...]Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviço de natureza contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana” (BRASIL, 2015).

A EC nº 72/2013 e a LC nº 150/2015 trouxeram grandes inovações em relação a jornada de trabalho, que antes da promulgação da aludida lei, não havia regra precedendo relação a limitação da jornada de trabalho, ficando à critério das partes acordar entre si, sem uma limitação legal. A jornada de trabalho do empregado doméstico não poderá exceder 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, respeitando-se o limite mensal de 220 (duzentas e vinte) horas, seguindo a regra constitucional aos demais trabalhadores.

A LC nº 150/2015 também previu a possibilidade deste labor ser exercido em regime de tempo parcial, bem como em escalas de 12 horas seguidas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso, devendo ser respeitados os intervalos previstos em lei.

Outro grande avanço é a obrigatoriedade do controle da jornada de trabalho, não ficando o doméstico sujeito a arbitrariedades do empregador.

A LC nº 150/2015 também normatizou a ocorrência de trabalho suplementar, prevendo que as horas extraordinárias deverão ser pagas com o acréscimo de um percentual mínimo de 50% sobre a hora normal.

Como se observa, com relação aos direitos que ainda aguardavam regulamentação, tem-se que a LC nº 150/2015 promoveu a valorização dessa classe de empregados, com o escopo de superar a realidade de desfavorecimento econômico e jurídico, que essa categoria profissional ainda está sujeita. (COSTA, 2016)

A aprovação da EC nº 72/2013 e da LC nº 150/2015 busca a efetivação do princípio da igualdade, proporcionando isonomia de direitos para os trabalhadores, conforme princípio nuclear da Constituição Federal de 1988.

De acordo com Pedro Lenza (2011, p.875), não devemos buscar apenas a igualdade formal, mas, principalmente, a igualdade material, uma vez que a lei deverá tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida das suas desigualdades.

Nessa perspectiva, buscou-se para os trabalhadores domésticos a igualdade na lei, tentando diminuir a desigualdade equiparando-os aos outros trabalhadores urbanos, deixando estes de viver excluídos juridicamente.

Ora, o tratamento isonômico só será eficaz e justo, se observar as potencialidades e limitações daquilo que pretende tutelar. Por sua vez, para que o princípio da igualdade seja corretamente compreendido, há de se ressaltar que este

princípio tem como escopo vedar as diferenciações arbitrárias, absurdas, garantindo as igualdades de condições sociais. Essa é, outrossim, a direção interpretativa desse princípio (COSTA, 2016)

A concretização da igualdade podem servistos com a criação da Emenda Constitucional nº 72/2013 e da LC nº 150/2015. Pelo processo histórico já tratado, o período escravocrata deixou cicatrizes na sociedade brasileira. Esse período deixou de herança não só a segregação racial, mas influenciou em todo o modo como a sociedade enxerga o trabalhador doméstico. Esse processo discriminatório, no momento atual, ainda marca esses empregados.

Por esse histórico, a exclusão dessa desvalorização dessa classe, passa, impreterivelmente, pela proteção assegurada pelo princípio da igualdade, disposto no art. 5º, caput, da Carta Magna.

Embora a classe dos empregados doméstico, tenham tido algumas conquistas no decurso do tempo, não fizeram com que se afastasse a discriminação por eles sofrida. Esses novos direitos são importantes para a proteção desses trabalhadores no âmbito do Direito do Trabalho.

2.1.1 Fase de Exclusão Jurídica

O contrato de trabalho doméstico foi o último tipo de contratação empregatícia que foi incorporada ao Direito do Trabalho no Brasil. Mantendo-se sempre excluídos dos processos de inserção aos direitos trabalhistas, de vários segmentos da população nacional.

Segundo Delgado & Delgado (2016, p. 17):

Essencialmente, apenas dois tipos de efetivos empregados mantiveram-se excluídos do processo de integração jurídico-trabalhista generalizado nos anos 1930: os trabalhadores rurais e os trabalhadores domésticos, mesmo que fossem, já àquela época, contratados com os elementos componentes da relação de emprego.

De acordo com o entendimento de Souza; Soares (2016, p. 176) o trabalho, teve sua origem com os primórdios da humanidade e acredita-se, que há cerca de 2,5 milhões de anos a.C começou a haver as distinções acerca dos trabalhos, distinguindo o homem de todos os outros animais, sendo, portanto, a primeira forma de prestação de serviços.

[...] Nesse cenário o trabalho é visto como forma de subsistência, sendo realizado em benefício próprio, surgindo o primeiro modelo de trabalho doméstico. Se o trabalho em benefício próprio tem sua origem na história do homem e na sua busca pela sobrevivência, o trabalho em favor de outrem, em atividade subordinada, tem sua origem ligada à escravidão, do colonialismo e outras formas de servidão (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT, 2011), com o trabalho doméstico não foi diferente. (SOUZA, SOARES. 2016, p. 177).

O trabalho doméstico no Brasil teve sua origem no período da escravidão, quando então era, de um modo geral tanto pelos aspectos sociológicos e sociais quanto juridicamente, considerado desonroso e, por isso, não era exercido por pessoas de cor branca, sendo caracterizado pela ausência de amparo legal. O Trabalho escravo, no âmbito doméstico, era executado por mulheres, crianças ou homens selecionados por critérios de aparência, força e limpeza.

Com o advento da Lei Áurea, em 13 de maio de 1888, extinguiu-se o trabalho escravo, transformando o trabalho forçado e não remunerado em trabalho remunerado, mas se dar condições de inserção a esses ex-escravos, muitos continuavam a servir seus senhores por troca de moradia e alimentação.

A evolução jurídica do contrato de trabalho doméstico no Brasil evidencia a presença de um dos mais dramáticos exemplos de exclusão civilizatória percebida na sociedade brasileira no século XX.

Mesmo com o desenvolvimento do Direito do Trabalho no País, a partir das décadas de 1930 e 1940, não teve como abarcar esse extenso segmento de trabalhadores já presente na sociedade brasileira.

Os trabalhadores domésticos foram sendo abarcados ao Direito do Trabalho, em ritmo lento, apenassendo evidenciado com a promulgação da Constituição Federal de 1988. Sendo assim, a partir da Constituição da República, iniciou-se o encadeamento gradativo de resgate dessa histórica dívida civilizatória, de maneira a incluir empregados domésticos no âmbito de direitos e garantias constantes do Direito do Trabalho.

2.1.2 Fase de inclusão jurídica

O processo de inclusão jurídica da classe de trabalhadores domésticos no Direito do Trabalho nacional se passa por dois períodos diversos: o período anterior à Constituição de 1988 com uma modesta normatização inclusiva e o período de

promulgação da Constituição Federal vigente que institucionalizou a cidadania trabalhista doméstica.

Em pesquisa feita e divulgada pelo Ministério do trabalho e Previdência Social (MTPs) em conjunto com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), no ano de 2016, sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho, demonstrou que atualmente, no Brasil, nas moradias das classes média e alta, a realização do trabalho doméstico é quase exclusivamente feminina: 92% dos empregados domésticos são mulheres, e essa é a ocupação de 5,9 milhões de brasileiras, o equivalente a 14% do total das ocupantes do Brasil (MTPS, 2016).

Em estudo realizado entre 2004 e 2014, através de recorte estatístico, evidenciou-se a precariedade das condições dessas trabalhadoras. A média de estudo dessas mulheres, na época do estudo, eram de seis anos e meio, e o salário era de aproximadamente R\$ 700,00, e, até o ano de 2015, mais de 70% não possuíam carteira assinada (MTPS, 2016).

A pesquisa apresentada em 2016 pelo ministério do Trabalho e IPEA, não conseguiram mapear o impacto ocasionado pela mudança legislativa, pois o recorte estatístico foi até 2014. Mas dados do próprio FGTS já dão uma ideia do que a alteração legal representou. Em apenas um ano, o número de trabalhadoras com fundo de garantia subiu de 187,7 mil para mais de 1,3 milhão (MTPS, 2016).

Dados fornecidos pelo IBGE e divulgados pelo site ilo.org, em 2016, o Brasil tinha cerca de 6,158 milhões de trabalhadores domésticos, sendo 92% destes compostas por mulheres. Nessa pesquisa foi identificado que apenas 42% contribuem com a seguridade social e 32% tem carteira de trabalho assinada.

Assim analisa SOUZA & SOARES (2016, p.177):

Esses dados só podem ser compreendidos se estiverem sendo articulados em um conjunto de questões em torno de classe, raça e gênero, que produzem efeitos sociais e históricos, em especial para as mulheres negras, ocupantes “privilegiadas” desses postos de trabalho. Dessa forma, pensar em trabalho doméstico não é algo simples, deve-se necessariamente levar em conta todas essas dimensões, a relação de exploração do trabalho e as relações – materiais e simbólicas – da desigualdade de raça e gênero.

A estrutura que configura a relação de emprego doméstica, que participam empregado e empregador, é construída através da combinação de elementos fático-jurídicos gerais (prestação de serviços por pessoa física, com personalidade, onerosidade, subordinação e continuidade) e de elementos fático-jurídicos especiais

(serviços prestados para pessoa física ou família, no âmbito residencial do empregador e sem fins lucrativos para pessoa ou a família empregadora).

Importante é a configuração da estrutura de criação do vínculo empregatício doméstico, possibilitando a inserção dos empregados domésticos ao sistema jurídico trabalhista, para a proteção dos direitos fundamentais.

2.2 NATUREZA ESPECIAL DA NORMATIZAÇÃO LABORAL DOMÉSTICA

A Lei complementar 150/2015 considerou o empregado doméstico em seu artigo 1º como: “aquele que presta serviços de natureza contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana”.

Segundo Martins (2015, p. 9), dois requisitos devem inicialmente ser observados para a caracterização do empregado: (a) serviços sem finalidade lucrativa; (b) prestados para pessoa ou família, para o âmbito residencial destas.

O fato do empregador tiver atividade lucrativa o contrato deixa de ser doméstico e passa a ser regido pela CLT.

Já decidiu o TRT da 16ª Região, caso semelhante:

EMPREGADA DOMÉSTICA/ATENDENTE - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS COM FINALIDADE LUCRATIVA - DESCARACTERIZAÇÃO DA ATIVIDADE DOMÉSTICA. Exercendo a parte as funções de doméstica e atendente, laborando para o mesmo empregador, deve ser reconhecida a relação de emprego regida pela CLT, uma vez que descaracteriza o vínculo doméstico a função exercida com fins lucrativos ao empregador. São devidas as verbas trabalhistas decorrentes da função de atendente, ante a não comprovação do pagamento das mesmas.
(TRT-16 435200900116000 MA 00435-2009-001-16-00-0, Relator: JOSÉ EVANDRO DE SOUZA, Data de Julgamento: 14/07/2010, Data de Publicação: 27/07/2010).

Sérgio Pinto Martins (2015, p. 9) defende que a expressão no âmbito residencial deve ser interpretada num sentido amplo, pois, do contrário, somente o empregado que prestasse serviços dentro da residência seria considerado doméstico.

O mais correto seria dizer que o empregado doméstico deve prestar serviços à pessoa ou família para o âmbito residencial destas, pois o serviço pode ser prestado externamente, como é o caso do motorista que presta serviços para o âmbito residencial (MARTINS, 2015, P. 9).

Partindo disto, o serviço doméstico pode ser prestado à pessoa que reside só, à família ou a pessoas que se reúnem para viver de maneira comunitária, como por exemplo, em república de estudantes.

3 ESTRUTURA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO

Releve-se que o tipo jurídico da relação de emprego é constituído pela presença, simultânea, de cinco elementos fático-jurídicos: trabalho prestado por pessoa natural (pessoa física), com pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade, sendo estes, portanto, os elementos fático-jurídicos gerais da relação de emprego, na perspectiva do Direito do Trabalho brasileiro (DELGADO; DELGADO. 2016, p. 29)

A relação de emprego doméstica também possui elementos fáticos jurídicos específicos, a ela efetivamente peculiares. São notadamente três: a finalidade não lucrativa dos serviços prestados; a prestação dos serviços à pessoa física ou à família e o âmbito residencial da prestação dos serviços, sendo estes os elementos fático-jurídicos especiais dessa relação de emprego.

3.1 ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS GERAIS

No que se refere propriamente à condição da pessoa física no polo ativo da prestação de serviços, torna-se exigível mencionar que para o Direito do Trabalho – de um modo geral, ou seja, sem as peculiaridades propriamente da contratação do trabalho doméstico - a relação empregatícia é aquela que ostenta, a pessoa natural, um ser humano. Contudo, o tomador de serviços pode ser pessoa física ou jurídica, podendo até mesmo se constituir em um ser despersonalizado, sob a perspectiva jurídica, desde que possa ser sujeito de direitos e obrigações na esfera do Direito.

De acordo com Delgado (2014, p. 396), a própria palavra “trabalho” já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete serviços abrange a obrigação de fazer realizada quer por pessoa física, quer por pessoa jurídica.

Por sua vez, no entender de Cassar (2018, p.26), a pessoalidade ou o caráter intuito personae do contrato de trabalho significa que é aquela pessoa física escolhida que deve executar o serviço contratado porque o contrato de trabalho é intransmissível, não podendo ela mandar se executado por outra pessoa em seu lugar.

É preciso considerar, outrossim, o elemento fático-jurídico da onerosidade traduz a ideia de a prestação de serviços pactuada evidenciar caráter ou intuito econômico para o prestador de serviços.

Onerosidade significa vantagens recíprocas, vez que o empregador recebe os serviços e o empregado recebe o respectivo pagamento pelos serviços prestados, sendo traduzida pelo pagamento de salário em pecúnia.

O elemento fático-jurídico da subordinação nada mais é que o dever de obediência ou estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas.

Assim discorre Delgado sobre a subordinação:

A subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nessa mesma linha etimológica transparece na subordinação uma ideia básica de submetimento, sujeição ao poder dos outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência. (DELGADO, 2015. p. 311)

A continuidade é simples variante de um elemento fático-jurídico geral, presente na generalidade das relações de emprego: trata-se da não eventualidade. Entretanto, na relação empregatícia doméstica, o elemento da não eventualidade recebe, por força de lei especial, determinada distinção, explicitada pela escolha legal de verbete próprio para designar o elemento fático-jurídico em exame.

A Lei de nº 5.859, de 1972, fez a escolha da expressão “serviços de natureza contínua” refugada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu art. 3º, evidenciando manifesta escolha do conteúdo e objetivos da teoria da continuidade/descontinuidade.

Na Lei Complementar nº 150/2015 descreve explicitamente, que somente é contínuo o trabalho prestado “por mais de dois dias na semana” (art. 1º, caput). Já a Lei 5.859/72 não previa algo nessa direção, deixando essa lacuna.

A Lei Complementar nº 150/2015 incorporou em seu texto as lições da doutrina e jurisprudência, dirimindo, taxativamente, as dúvidas em relação a continuidade. Tratando que o conceito de continuidade resolve-se pela extensão e intensidade temporal do trabalho efetivado pelo obreiro doméstico, ou seja, “por mais de dois dias por semana” (art. 1º, *caput, in fine*).

3.1.1 Elementos Fático-Jurídicos Especiais

Considerando-se a oportunidade de discorrer sobre a finalidade não lucrativa dos serviços prestados, vale referir que este elemento fático-jurídico especial tem a particularidade de ser considerado a partir da perspectiva do tomador de serviços, uma vez que, sob a perspectiva do trabalhador, seu ingresso no contrato sempre se faz objetivando uma contraprestação econômica.

Deste modo, a natureza não lucrativa dos serviços prestados para o empregador doméstico não implica a qualificação manual ou não manual, simples ou sofisticada, desses serviços para serem eles enquadrados como domésticos. A natureza do serviço prestado não constitui elemento relevante para a tipificação da relação de emprego doméstica.

Quanto aos aspectos envolvidos com a prestação dos serviços à pessoa ou à família, apenas a pessoa natural, individualmente considerada, ou um grupo unitário de pessoas naturais é que pode ocupar o polo passivo dessa relação jurídica especial.

Conforme o entendimento de Cassar (2018, p. 35), o conceito de família deve ser entendido como reunião espontânea de pessoas para habitação em conjunto, mesmo que não haja vínculo de parentesco entre elas. Desta forma, é possível equiparar ao conceito de família, para fins de caracterização do empregador doméstico, amigos que coabitam numa mesma casa, casal homossexual, famílias irregulares, etc.

O último dos elementos fático-jurídicos especiais da relação de emprego doméstica diz respeito à exigência de prestação de serviços domésticos no âmbito residencial do empregador. A expressão “no âmbito residencial destas”, trazida nos textos da Lei nº 5.859/72 e na Lei Complementar nº 150/2015 é simplesmente idêntica em ambas.

A expressão utilizada pela ordem jurídica designa, na verdade, como preconiza Delgado (2015, p. 403),

Todo ambiente que esteja vinculado à vida pessoal do indivíduo ou da família, onde não se produza valor de troca, mas essencialmente atividade de consumo (...) Isso significa que a noção de âmbito residencial abrange não somente a específica moradia do empregador, como também, unidades estritamente familiares que estejam distantes da residência principal da pessoa ou família que toma o serviço doméstico (...). O que se considera essencial é que o espaço de trabalho se refira ao interesse pessoal ou

familiar, apresentando-se aos sujeitos da relação de emprego em função da dinâmica estritamente pessoal ou familiar do empregador.

Esses elementos fáticos jurídicos são critérios essenciais para a constituição de uma relação empregatícia doméstica, e se algum desses elementos estiverem ausentes nessa relação trabalhista descaracteriza o emprego doméstico e passam a ser empregados urbanos regidos pelas regras da CLT.

3.2 DISTINÇÕES ENTRE TRABALHADOR URBANO E DOMÉSTICO

O trabalhador urbano tem suas relações trabalhistas regidas pela CLT. O art. 3º da CLT conceitua empregado como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Nesse contexto, a relação empregatícia urbana se caracteriza pela presença dos seguintes elementos fáticos jurídicos: toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Além dessas características que definem a figura do empregado, deve ser acrescida a pessoalidade, gerando a impossibilidade do empregado de se fazer substituir por outro trabalhador, pois o contrato de trabalho é personalíssimo, não podendo ser executado por outro (artigos 2º e 3º da CLT).

Por sua vez, o empregado doméstico é considerado como aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família no âmbito residencial desta, em pelo menos duas vezes por semana.

Releve-se que o parágrafo único do art. 3º da CLT e o art. 7º, inciso XXXII, da CF/1988 estabelecem que não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem distinções entre o trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

As principais diferenças entre o empregado urbano e o empregado doméstico é que o empregador urbano auferi lucro através da atividade desempenhada pelo empregado, enquanto o empregador doméstico não pode ter obter lucro com o trabalho do empregado doméstico, e os ambientes em que ambos os tipos de trabalhadores exercem suas atividades pode ser doméstico, mas o trabalhador doméstico só pode exercer exclusivamente no âmbito doméstico e em favor dele.

3.3 HISTÓRICO DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

O trabalho doméstico sempre esteve agregado durante o curso do tempo por uma segregação sócio histórica, por meio de uma abordagem que vai desde a origem do trabalho doméstico até a evolução dos seus direitos nos dias atuais.

Ainda com resquícios advindos da relação casa grande e senzala, a condição de intimidade gerada entre o empregado e o empregador fez com que o trabalho doméstico fosse desprovido de direitos, agregando-se a isto, a falta de organização sindical dos trabalhadores domésticos, fator que retardou, ainda mais, a consolidação dos direitos dessa categoria. As primeiras leis aplicáveis aos domésticos foram as Ordenações do Reino de 1830. (SOUZA, SOARES.2016, p. 182).

Em 1886 fora criado o primeiro dispositivo legal que regulava diversas normas específicas aos trabalhadores domésticos no Brasil, ao qual se deu o nome de Código de Posturas do Município de São Paulo, em que estabeleceram as primeiras regras para as atividades das “ama de leite” e dos “criados”, sendo autorizada em seu art. 263, a contratação para serviços domésticos de “pessoas de condição livre” (MARTINS, 2015, p. 2).

No que se refere a esses direitos, o Código de Posturas do Município de São Paulo determinava que o empregado devesse ter um registro junto à Secretaria de Polícia, onde era expedida uma caderneta com a finalidade de identificação. O empregado tinha o direito ao aviso-prévio na rescisão de contrato de trabalho por prazo indeterminado, sendo: de cinco dias pelo empregador e oito pelo empregado.

Com a promulgação da Lei Áurea em 13 de maio de 1888, os negros passaram a ser livres, mas por muitas vezes continuavam nas fazendas, sendo certo que muitas vezes o pagamento era realizado apenas em troca de comida e um lugar para dormir.

Contudo, não estavam preparados para o novo estilo de vida que fora concedido a eles e muitos continuaram exercendo as mesmas atividades desempenhadas anteriormente. Diante da abolição da escravidão, não havendo nenhuma regulamentação específica para a categoria de trabalhadores domésticos, aplicou-se então o Código Civil de 1916 no que diz respeito à locação de serviços e ao aviso prévio.

O artigo 1.216 do referido diploma legal previa que “toda a espécie de serviços ou trabalho lícito ou imaterial, pode ser contratado mediante retribuição” que se estendia também ao trabalho doméstico. Posteriormente, em 1923, adveio o Decreto nº 16.107, de 30 de julho, que aprova o regulamento de locação de serviços domésticos, onde traz todos os dispositivos necessários para atender as necessidades e interesses desses trabalhadores.

Em seguida, no dia 27 de fevereiro de 1941, passou a vigorar o Decreto Lei nº 3.078, trazendo de forma simples a conceituação de empregado doméstico e disciplinando a locação dos serviços domésticos.

Após dois anos, em 1943, com o Decreto Lei nº 5.452, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que em nada estipulou em relação aos direitos dessa categoria de trabalhadores, permanecendo os trabalhadores domésticos excluídos das normas protecionistas da CLT. O próprio texto trazia em seu art. 7º que os preceitos da CLT não se aplicariam aos empregados domésticos.

Os empregados domésticos ficaram abandonados juridicamente por um longo período, até que a partir de 1972, especificamente no dia 11 de dezembro, com a aprovação da Lei nº 5.859, foi que os empregados domésticos passaram a ter algum tipo de prerrogativa, deixando de serem totalmente desprotegidos e adquirindo um mínimo de proteção jurídica, uma vez que a referida lei não dispôs apenas de direitos trabalhistas, mas também sobre a inclusão de segurado obrigatório da Previdência Social.

No ano seguinte, em 1973, surge o Decreto nº 71.885 que regulamentava a Lei nº 5.859/72. Essa era a lei que definia especificamente a relação de emprego doméstico, até a promulgação da Constituição Federal de 1988, sendo esta a lei suprema do ordenamento jurídico brasileiro.

Ainda antes da Constituição Federal de 1988 os empregados domésticos foram contemplados com o direito ao vale transporte através do Decreto nº 95.247, de 17/11/1987, pois os diplomas anteriores (Leis 7.418/85 e 7.619/87 e Decreto nº 95.247/87) não haviam estendido à categoria a parcela instituída. Somente com a CFR/88 é que as categorias dos trabalhadores domésticos conquistaram um leque mais extenso de direitos, passando a serem mais valorizados no meio social, podendo vir a lutar por seus direitos, caso algum deles fosse violado.

Dentre muitos artigos da Constituição Federal, o art. 7º é o que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, sendo que em 02 de abril de 2013, com

a Emenda Constitucional nº 72, conhecida como a PEC das Domésticas (nº 66/2012) foi alterado o parágrafo único do referido artigo fazendo com que fossem estendidos aos domésticos vários direitos que antes não lhe eram assegurados. (SOUZA, SOARES.2016, p.184).

Em 2015, com a implementação da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho, constituiu-se novo diploma normativo que regula amplamente o trabalho doméstico no direito brasileiro, regulamentando alguns direitos da Emenda Constitucional nº 72/2013 que ainda estavam pendentes de regulamentação.

A promulgação da Lei Complementar que proporcionou aos trabalhadores domésticos normas fundamentais em relação ao contrato de trabalho doméstico, a criação do sistema unificado de informações de dados contratuais para diversos órgãos da União e de emissão de guia única para pagamento de recolhimentos trabalhistas, previdenciários e fiscais (conhecido Simples Doméstico), normas relativas aos temas previdenciários, tributários e fiscalizatórios pertinentes, instituindo também um programa de recuperação de dívidas e créditos previdenciários, além de fixar disposições gerais de interesse do assunto que regula.

A condição especial da lei complementar que o diploma normativo ostenta, proporciona poder distintivo no ordenamento jurídico Brasileiro, submetendo-se diretamente à própria Constituição da República.

Com esse grande avanço legislativo, regulamentando as relações empregatícias domésticas, e buscando a melhoria nas condições de trabalho dessa classe de trabalhadores domésticos. O Brasil entra na lista dos países em fazerem reformas legislativas após a Convenção da OIT nº 189 e a Recomendação nº 201 sobre o emprego decente para as trabalhadoras domésticas.

4 EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013 E A LEI COMPLEMENTAR 150/2015

4.1 ALTERAÇÕES RELEVANTES

A promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, apelidada de “PEC das domésticas”, tem como escopo a efetivação dos direitos humanos trabalhistas e sociais.

A referida Emenda alterou o art. 7º, parágrafo único da Constituição Federal de 1988, estendendo direitos dos trabalhadores urbanos aos trabalhadores domésticos, ampliando assim, os seus direitos. Antes da EC nº 72/2013, os trabalhadores domésticos tinham efetivamente os seguintes direitos: salário mínimo; irredutibilidade do salário; décimo terceiro salário; repouso semanal remunerado; gozo de férias anuais remuneradas; licença à gestante; licença - paternidade; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; e aposentadoria.

Vários dos direitos elencados na EC começaram a vigorar imediatamente após a sua promulgação. Os demais direitos participantes da nova redação dependiam de lei posterior que os regulamentasse, para que também possuíssem plena eficácia. A princípio vale destacar que havia uma necessidade real participação do Estado para que fosse possível atingir a finalidade da norma.

Diante da modificação no texto, várias dúvidas se puseram, no entanto, é de se destacar que a igualdade de direitos pretendida pela Emenda Constitucional não é dotada de eficácia plena para todos os direitos elencados na nova redação, sendo alguns dependentes de lei que os regulamentasse.

Os direitos acrescentados à categoria dos domésticos, de maior impacto financeiro (proteção contra despedida arbitrária, FGTS, Seguro-Desemprego, Adicional Noturno, Salário Família, Assistência gratuita aos filhos em creches e pré-escolas e seguro contra acidentes de trabalho), dependeram de edição de lei para serem regulamentados, ocorrendo isto com a entrada em vigor da Lei Complementar nº 150/2015 que passou a reger os direitos inerentes à categoria dos empregados domésticos.

As mudanças trazidas pela nova lei foram em relação à definição de empregado doméstico, a definição do contrato de trabalho, jornada de trabalho, banco de horas, FGTS e INSS, multa em caso de demissão, criação do Simples Doméstico, remuneração acrescida de 25% em caso de acompanhamento do

empregador em viagem, férias e benefícios, acerto com a previdência e fiscalização do cumprimento das normas.

Em relação ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) a LC nº 150/2015 estipulou prazo de 120 dias para o início da efetividade da inserção dos empregados domésticos no sistema do FGTS, trazendo inovação que diz respeito aos depósitos em favor dos empregados, além dos 8% tradicionais, calculados sobre o salário mensal recebido pelo empregado (sobre o salário bruto), determinou o recolhimento de mais 3,2% a título de antecipação preventiva e substitutiva do eventual acréscimo rescisório de 40%, devido nos casos de dispensa sem justa causa do empregado (art. 34, IV e V, LC n. 150/2015).

Nos casos em que houver rompimento contratual por parte do empregado doméstico, que neste caso não implica o pagamento de acréscimo rescisório sobre o Fundo de Garantia, o empregador é que movimentará esse valor disponível anteriormente depositado.

4.2 EFICÁCIA JURÍDICA DOS AVANÇOS

De um modo geral, os especialistas levantados através da presente pesquisa, entendem que se todas as normas constitucionais fossem dotadas de aplicabilidade imediata, não haveria uma preocupação com a omissão dos legisladores e/ou dos gestores públicos no que tange a não efetividade das normas constitucionais. (CAVALCANTI, 2011).

Entretanto, nem todos os dispositivos da Constituição são aplicados com a simples feitura do texto constitucional, ou como lecionava o saudoso mestre José Afonso da Silva, senão vejamos:

Temos que partir, aqui, daquela premissa já tantas vezes enunciada: não há norma constitucional alguma destituída de eficácia. Todas elas irradiam efeitos jurídicos, importando sempre uma inovação da ordem jurídica preexistente à entrada em vigor da constituição a que aderem e a nova ordenação instaurada (...)

Se todas têm eficácia, sua distinção, sob esse aspecto, deve ressaltar essa característica básica e ater-se à circunstância de que se diferenciam tão-só quanto ao grau de seus efeitos jurídicos. É insuficiente, a nosso ver, separá-las em dois grupos, como insinuam certos autores: a) normas constitucionais de eficácia plena, que seriam aquelas de imediata aplicação; b) normas constitucionais de eficácia limitada, distinguindo-se estas, ainda, em: 1) normas de legislação e 2) normas programáticas (...) Em vez, pois, de dividir as normas constitucionais, quanto à eficácia e aplicabilidade, em dois grupos, achamos mais adequado considerá-las sob triplice característica, discriminando-as em três categorias: I – normas

constitucionais de eficácia plena; II – normas constitucionais de eficácia contida; III – normas de eficácia limitada ou reduzida”. (1998).

Eficácia jurídica é a aptidão que as normas têm para produzirem efeitos no mundo jurídico.

Segundo a teoria clássica, as normas constitucionais podem ser classificadas em: normas constitucionais de eficácia plena, eficácia contida e normas constitucionais de eficácia limitada. As normas de eficácia plena são aquelas que, por si só, produzem todos os seus efeitos no mundo jurídico e de forma imediata. (SOUZA; SOARES 2016, p. 186).

As normas de eficácia plena não dependem da interposição do legislador para que possam efetivamente produzir efeitos. Além disso, a norma de eficácia plena não admite que uma norma infraconstitucional limite ou reduza seu conteúdo. Já as normas de eficácia contida são aqueles que produzem a integralidade de seus efeitos, mas que dão a possibilidade de outra norma restringir sua aplicabilidade. Desse modo, até que outra norma sobrevenha e limite a produção de efeitos, a norma de eficácia contida é semelhante à norma de eficácia plena. Por sua vez, as normas de eficácia limitada são aquelas que, para produzirem seus efeitos, dependem da atuação do legislador infraconstitucional, necessitam de regulamentação. Tais normas possuem aplicabilidade postergada, reduzida, diferida ou mediata.

Somente após a edição da Lei Complementar é que efetivamente esses direitos puderam produzir efeitos no mundo jurídico. Não há dúvidas de que os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII, têm eficácia plena, independente, portanto, de qualquer regulamentação infraconstitucional, conclusão que se chega a partir da interpretação a *contrariu sensu* do texto da emenda, *in verbis*:

São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (CF, 1988)

Contraditório, contudo, é a respeito da aplicação dos direitos previstos na parte final da nova redação do parágrafo único do art. 7º da CFRB/88, dependentes de condições estabelecidas em lei.

4.2.1 Aspectos subsidiários do novo Contrato Doméstico

A Lei Complementar nº 150 de 2015, trouxe em seu texto, especificamente em seu artigo 19 a possibilidade de aplicação subsidiária da CLT, naquilo em que não for incompatível com a lei ou na existência de lacunas, dando margem pela primeira vez à utilização da Consolidação das Leis do Trabalho ao empregado doméstico, uma vez que o art. 7º, 'a', da CLT expressamente determina que o código não se enquadra a tais empregados.

A possibilidade de recolhimento do FGTS para os empregados domésticos, o que antes da entrada em vigor da norma regulamentadora dos direitos dessa classe operária era uma inovação legislativa, mas, carente de força cogente para sua aplicação, visto que seu recolhimento tratava-se de uma liberalidade do empregador doméstico, com o promulgação da LC nº 150/2015 tornando-se a ser obrigatória, contudo, bastava que houvesse alteração no corpo da Lei do FGTS (nº 8.036/1990) para que suas normas pudessem ser enquadrar aos empregados domésticos e aplicadas de forma completa e imediata a classe.

A Lei Complementar trouxe inúmeros avanços no que se tange a regulamentação dos direitos aos empregados domésticos, transformando a realidade da legislação que regulamenta a relação de emprego doméstico brasileira, mas não podemos nos esquecer que os enunciados genéricos contidos na norma constitucional têm eficácia, estando no ápice da hierarquia formal das demais normas, irradiando seus efeitos e ampliando seu alcance às demais normas infraconstitucionais.

Reconhece-se, que, essa normatização que disciplina a relação de emprego doméstico deveser aplicada, mas, se existisse uma maior representatividade através de sindicatos organizados, que pudessem de fato fiscalizar a efetivação desses direitos na prática.

A promoção da igualdade de direitos, equiparando os domésticos aos demais, deixa demonstrado um avanço na busca do Estado de Direito e da defesa da dignidade da pessoa humana, pilares esses previstos na Constituição Federal de 1988. Esse reconhecimento valoriza o serviço dos trabalhadores domésticos e sua participação na sociedade brasileira, tornando-os capazes de reivindicar seus direitos, buscando assim diminuir a informalidade.

4.2.2 Representação do empregador doméstico em audiência

Em conformidade com o pensamento de Martins (2015, p. 128) o empregado doméstico pode propor a ação contra quem assinou a CTPS ou contra ambos os cônjuges que, afinal constituem a família empregatícia.

A representação do empregador doméstico em audiência gera polêmica na medida em que poder-se-ia dizer que quem contratou o empregado doméstico é que deveria estar presente à audiência.

Não há dúvida de que, se os serviços domésticos são prestados apenas a uma única pessoa, é esta que deverá comparecer em juízo.

[...] Neste particular, o Parágrafo 6º do art. 226 da Constituição Federal de 1988 dispõe que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher. A direção da sociedade conjugal será exercida, em colaboração, pelo marido e pela mulher, sempre no interesse do casal e dos filhos (art. 1.567 do Código Civil). Qualquer um deles tem, portanto, legitimidade para representar a família. No entanto, outros dispositivos legais têm de ser analisados. (MARTINS, 2015, p. 128).

Portanto, fica muito evidente que o vínculo empregatício se estabelece com os cônjuges, podendo qualquer um deles figurar no polo passivo ou ativo da ação.

Nesta linha de raciocínio, a presença em juízo de um deles, ainda que a ação tenha sido proposta contera o outro cônjuge, afasta a revelia e a confissão, porque caracterizada a legitimidade de parte. (MARTINS, 2015, p. 129).

Por sua vez, caso o empregador não pague as verbas rescisórias do empregado na primeira audiência em que comparecer à Justiça do Trabalho, terá de fazê-lo com acréscimo de 50%, pois o art. 467 da CLT se aplica ao empregado doméstico em consonância com o art. 19 da Lei Complementar nº 150/15.

4.2.3 Provas e Penhora

Aos aspectos determinantes da eficácia dos direitos, como também dos deveres inerentes aos empregados domésticos, é necessário citar alguns fatores específicos em relação ao material probante em juízo, da mesma maneira que à ocorrência de penhora de bens.

O pagamento de salários deve ser comprovado através de recibo de pagamento, devendo assim ser por escrito a prova trazida a juízo (art. 464 da CLT).

Portanto não se admite, comprovação de tais fatos por meio de prova testemunhal, neste caso, deverá ser feita através de comprovação documental. A prova testemunhal não será mais aceita para demonstrar o pagamento de salários feitos ao empregado.

Caso o empregado não alegue deixou de receber os salários anteriores, menciona Martins (2017, p. 130) que, nesses casos, poderá se aplicar a regra presente no art. 322 do Código Civil, segundo a qual, “quando o pagamento for em cotas periódicas, a quitação da última estabelece, até prova em contrário, a presunção de estarem solvidas as anteriores”. Neste caso em questão ficaria responsável o empregado doméstico, em tentar provar o não recebimento dos salários anteriores.

Martins (2017, p. 130) acrescenta que quanto à penhora propriamente, a Lei nº 8.009/90 reza que são impenhoráveis o imóvel residencial do casal e determinados equipamentos constantes da casa.

Logo, se o empregado doméstico for o credor, não podem ser penhorados o imóvel mencionado e determinados bens constantes da casa, pois o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009/90 foi revogado pela lei Complementar nº 150/13. (MARTINS, 2017, p. 130).

5 OUTROS ASPECTOS INERENTES À RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DOMÉSTICA

5.1 DIFICULDADES NO ÂMBITO DA SINDICALIZAÇÃO

Os empregados domésticos, conforme o artigo 7º da Constituição Federal, são considerados categoria, portanto podem fundar sindicatos. Apesar da grande relevância e das repercussões sociais do novo contrato de trabalho doméstico no direito trabalhista brasileiro, por um passado de histórico social de dificuldades em relação à consolidação das conquistas alcançadas, há uma dificuldade no âmbito da sindicalização, seja por parte dos empregados como por parte dos empregadores domésticos.

Mesmo após três anos de regulamentação dos direitos dos trabalhadores domésticos através da Lei Complementar nº 150/2015 e com a consequente obrigação do recolhimento do FGTS e cumprimento de direitos básicos, esse tipo de prestação de serviço através da informalidade ainda cresce no Brasil.

Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE, o número de trabalhadores domésticos aumentou no segundo trimestre deste ano em relação a 2017, porém a maioria continua sem carteira assinada. (Fonte: Portal eSocial, 2018).

No Brasil, apenas cerca de 30% da categoria conta com vínculo empregatício formal. Além disso, esses trabalhadores têm o pior rendimento médio, conforme o estudo. O salário apresentou queda de 2% na comparação com o primeiro trimestre de 2018 - para R\$ 873,00. A principal justificativa é que, apesar de toda a tentativa de inclusão social e econômica dessa parcela expressiva da população nos últimos anos, quando o desemprego atinge altos índices, como os que enfrentamos hoje, o emprego doméstico sem carteira assinada representa uma saída e forma de sobreviver.

Apesar de ser umas das atividades mais antigas do País e do mundo, o trabalho doméstico só atingiu patamar equivalente ao das demais categorias de trabalhadores em abril de 2013, após a promulgação da Emenda Constitucional nº 72, também chamada de PEC das Domésticas. Esse dispositivo, foi posteriormente regulamentada pela Lei Complementar nº 150/2015, que estendeu aos trabalhadores domésticos direitos como jornada semanal de 44 horas, FGTS, multa

por dispensa sem justa causa, adicional por trabalho noturno, salário-família, entre outros.

O número de sindicatos de empregados domésticos no Brasil é um número inexpressivo em comparação a quantidade de trabalhadores domésticos. Os sindicatos que existem possuem enormes dificuldades para sobreviver por falta de investimento financeiro, dificultando assim o trabalho de fiscalização dos mesmos. A nova legislação vigente não contemplou garantias econômicas para que os sindicatos se mantivessem. A falta de sindicatos patronais também dificulta a negociação de acordos coletivos que venham a beneficiar a classe.

5.2 CONVENÇÃO Nº 189 E RECOMENDAÇÃO Nº 201 DA OIT

A Convenção nº 189 da OIT, que trata sobre o trabalho decente para os trabalhadores domésticos, foi ratificada pelo Governo Brasileiro neste ano de 2018, e isso representa um passo bastante importante, passando a ter força normativa dentro do território brasileiro. Essa medida tomada pelo Governo brasileiro, são medidas tomadas pelo Governo para fornecer proteções fundamentais aos trabalhadores domésticos. A criação da emenda constitucional nº 72/2013 e da Lei Complementar nº 150/2015 e a ratificação da Convenção foram medidas tomadas para a proteção dos Direitos aos empregados domésticos.

Portanto, ao ratificar formalmente em fevereiro do presente ano, os termos da Convenção 189 sobre o trabalho doméstico, o Brasil acaba reforçando a promoção do trabalho decente para cerca de sete milhões de trabalhadores domésticos que fazem parte dessa classe de trabalhadores atuantes no Brasil. Com a ratificação o Brasil demonstra o compromisso contínuo com os direitos da pessoas mais vulneráveis e respeito aos Direitos sociais, e demonstra também o reconhecimento desses trabalhadores que a tantos anos buscavam o reconhecimento de direitos básicos aos quais o trabalhadores urbanos já faziam jus.

O Brasil foi o 25º Estado Membro da OIT e o 14º Estado membro da região das Américas a ratificar a Convenção. A estimativa é que exista cerca de sete milhões de trabalhadores domésticos no Brasil (IBGE, 2017). Com esse número, o Brasil é o país que tem o maior número de trabalhadores domésticos do mundo. Apesar do grande números de trabalhadores, até recentemente, esses

trabalhadores estavam excluídos de várias proteções no âmbito das normas trabalhistas do país.

A Convenção nº 189 tem como objetivo melhorar as condições de vida e de trabalho dos milhões de trabalhadores domésticos em todo mundo, assegurando um proteções ao emprego equivalentes aos dos demais trabalhadores. A classe de trabalhadores domésticos é uma das categorias que mais sofre com condições de trabalho precárias e insalubres, e os mais salários baixos. Em sua maioria trabalham em condições de informalidade, portanto, sendo excluídos de direitos fundamentais, como limitação da jornada de trabalho, garantia de descanso de interjornada e intrajornada, garantia de um salário mínimo que lhes permita atender às suas necessidades básicas e acesso à proteção social, inclusive a proteção da maternidade e paternidade.

O Brasil sendo um dos países mais importantes do continente Americano e a nível internacional, espera-se com isso, que a ratificação desta Convenção estimule os outros países a tomar medidas efetivas para proteger os direitos dos trabalhadores domésticos, tendo como escopo garantir que a classe possa vivenciar um trabalho decente e em condições de dignas.

A OIT em 1999, conceituou o trabalho decente como um trabalho produtivo e de qualidade, que possua condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Nessa perspectiva a OIT pretendeu abranger a proteção social daqueles trabalhadores que não estão em relação empregatícia formal, mas que necessita da proteção e monitoramento dos direitos fundamentais do trabalho.

De acordo com Somavia (2001) é preciso levar em consideração que para Organização Internacional do Trabalho, o paradigma do trabalho decente significa uma política institucional que procura impulsionar a atenção mundial em torno de quatro pilares laborais: os direitos fundamentais (trabalho com liberdade, igualdade e não forçado ou infantil), o emprego como fator de desenvolvimento para todos, proteção social (redes de amparo em situações de vulnerabilidade) e o diálogo social (busca de consenso entre governo e organizações de trabalhadores e de empregadores sobre condições justas e dignas de trabalho e o emprego).

A Recomendação nº 201 da OIT, foi aprovada na mesma sessão que aprovou a Convenção nº 189. A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, por sua vez convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, reuniu-se em 1º de Junho de 2011 em sua 100ª sessão, e formalizou a adoção propriamente dos termos da Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, na data de 16 de junho de 2011.

Assim havendo decidido adotar diversas proposições relativas ao trabalho decente para os trabalhadores domésticos, decidindo que tais proposições deveriam tomar a forma de uma recomendação que complementou a Convenção nº 189, consolidando, assim, um conjunto de recomendações sobre os trabalhadores domésticos, que devem ser consideradas conjuntamente com elas.

Foram adotadas medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos usufruam da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, medidas para a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, neste caso, em conformidade com as normas internacionais do trabalho, os Membros devem assegurar que os sistemas de exames médicos relacionados ao trabalho respeitem o princípio da confidencialidade de dados pessoais e a privacidade dos trabalhadores domésticos, previnam toda discriminação em relação a tais exames e garantam que não se exija que os trabalhadores domésticos se submetam a exames de diagnóstico de HIV ou gravidez.

A Recomendação versou também sobre a identificação e proibição de trabalho doméstico insalubre para crianças, proteção para trabalhadores domésticos jovens, informações sobre termos e condições de emprego, estabelecimento de informações em contratos e proteção contra abuso, assédio e violência.

5.3 DADOS OFICIAIS DO MTE: 2013/2015 E 2015/2018

A autoria do presente estudo consultou formalmente o site eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), solicitando informações oficiais sobre uma possível dinamização dos efeitos das mais recentes alterações na contratação do trabalho doméstico no ambiente brasileiro, porém decorridos 47 dias (até a finalização do presente estudo acadêmico) o referido portal eletrônico manteve-se absolutamente silente.

Entretanto, para em alguma medida compensar a momentânea ausência de dados atualizados, a autoria deste Trabalho de Conclusão de Curso localizou, no site oficial do MTE informações no sentido de que as trabalhadoras domésticas são uma categoria invisível, no próprio entender da superintendente do TEM, Marcelle Souza à época de uma relevante entrevista para o site da UOL (2013).

Na ocasião, o então superintendente Regional do Trabalho em São Paulo, Carlos Frederico Zimmermann Neto, acreditava que a aprovação da PEC das Domésticas pelo Senado deveria inequivocamente modificar a cultura que trata o trabalho doméstico como “feio” no Brasil.

Para o representante do Ministério do Trabalho e Emprego em SP, além da formalizar essa relação de trabalho, haverá uma valorização dos empregados domésticos. A ideia, segundo ele, é que a mudança corrija uma distorção entre a categoria e as demais, e traga visibilidade a uma classe esquecida desde 1943 pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) e desde 1972 pela legislação que trata do trabalho doméstico no Brasil.

5.4 ATUAÇÃO EFICAZ DA JUSTIÇA TRABALHISTA

A representação do empregador perante o Juízo Trabalhista pode ser através de preposto empregado, pelos sócios da empresa e no caso de pessoa física pelo próprio empregador. No entanto, em relação ao empregador doméstico o judiciário admite a representação por parente ou pessoa residente na casa onde o serviço é prestado.

Essa matéria foi objeto de decisão recente da sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho que analisou a representação da empregadora doméstica por sua filha.

A demanda judicial se refere a reclamação de um vigia da residência questionando alguns direitos que entendia ter, contra a empregadora, uma senhora com mais de 95 anos de idade. Em audiência a idosa foi representada por sua filha que se apresentou munida de procuração e com atestado médico da impossibilidade de comparecimento.

O Juiz de primeira instância entendeu que a reclamada por ser empregadora pessoa física deveria estar presente pessoalmente, rejeitando a representação pela filha e aplicando a pena de revelia e confissão, para acolher a reclamação do vigia.

Em grau de recurso o Tribunal Regional do Trabalho reformou a sentença para afastar a penalidade aplicada sustentando que “Não se pode admitir que a Justiça do Trabalho tenha de constranger pessoa idosa, com mais de noventa e cinco anos de idade, a ter que vir a Juízo prestar depoimento pessoal quando, pelo conteúdo da procuração, esta outorga à sua filha amplos poderes para ‘(...) gerir e administrar todos os negócios e haveres, dela outorgante, representá-la em todos os atos, assuntos e transações, que demandem a sua presença, outorga, anuência e assinatura”.

Inconformado o Trabalhador recorreu ao TST que na mesma linha do Regional entendeu ser possível a representação do empregador doméstico afirmando que: “A presença da filha da ré, em audiência, como sua representante, nos termos definidos em ata, acompanhada de advogada com procuração nos autos, traduz o reconhecimento da sua condição de preposta. Logo, descabe a argumentação da parte acerca dos efeitos da ausência da parte, pois esta se fez representar em audiência.

Com efeito, em se discutindo suposto contrato de empregado doméstico, a jurisprudência desta Corte, a exemplo do tratamento conferido à microempresa e à empresa de pequeno porte, flexibilizou a exigência quanto à condição de preposto, bastando para tanto que o réu nomeie pessoa com conhecimento dos fatos.” (Processo: RR 51-11.2015.5.04.0006-TST).

A decisão segue o entendimento da súmula 277 do TST: Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado.

Desta forma, o entendimento firmado no Judiciário Trabalhista é no sentido de admitir a representação do empregador doméstico por pessoa que não seja empregada, desde que devidamente credenciada e com conhecimento dos fatos.

Releve-se a exigibilidade de averiguar a competência no âmbito trabalhista, visto que o ajuizamento de processo em face de jurisdição errônea, além de gerar transtornos e desgaste psicológico às partes, tem efeito manifestamente protelatório.

O poder decisório do magistrado para solucionar controvérsias e promover a paz social é distribuído através de competências que ajudam a imprimir a eficiência e a agilidade na resolução dos conflitos.

De acordo com Martins (2011, p. 43): "... jurisdição é o poder que o juiz tem de dizer o direito nos casos concretos a ele submetidos, pois está investido desse poder pelo Estado."

Cabe salientar que para o Direito a jurisdição é una e indivisível, entretanto esse poder decisório que o magistrado tem deve ser repartido em competências para maior agilidade e funcionamento do Judiciário Brasileiro. Assim, para imprimir eficiência e especialização da prestação jurisdicional foram criadas a Jurisdição Especial formada pela Justiça Trabalhista, Militar e Eleitoral; a Jurisdição Comum composta pela Justiça Civil e Penal; a Jurisdição Superior integrada pelos tribunais e a Inferior pelos órgãos de primeiro grau.

Portanto, competência é parte da jurisdição que é conferida ao juiz pela Carta Magna ou mediante lei afim de que sejam dirimidas controvérsias em casos concretos. Ao Juiz do Trabalho, por exemplo, é dada a competência para solucionar causas trabalhistas conforme dispõe o art. 114 da Constituição Federal. Já à Justiça Eleitoral compete regular todo o processo de eleições no país, que inclui alistamento eleitoral, cassação de registro de candidatos entre outros deveres.

Nota-se que a Constituição Federal ao atribuir a Justiça do Trabalho a competência para julgar e processar os dissídios provenientes de relação de trabalho abrangeu tanto os vínculos privados quanto os vínculos públicos de emprego o que gerou uma incerteza quanto aos casos que seriam decididos pelos órgãos tipicamente trabalhistas.

A Justiça do Trabalho tem competência para dirimir conflitos entre trabalhadores e empregadores, que farão parte, respectivamente, do pólo ativo e passivo da reclamação trabalhista. Desta forma, toda matéria trabalhista e decorrente de emprego será processada e julgada perante a Justiça Laboral.

Para fins legais trabalhador é toda a pessoa natural que prestar serviços a tomador. Como a relação de emprego é espécie da relação de trabalho, todas as questões levadas a juízo pelo empregado referente às condições laborais e verbas rescisórias devidas pelo empregador serão julgadas pelas varas trabalhistas. Quanto aos empregados estão abrangidos não só os urbanos como também os rurícolas que tem seus direitos disciplinados na Lei nº 5.889/73.

Os trabalhadores domésticos também terão seus direitos assegurados pela Justiça do Trabalho conforme dispõe o decreto nº 71.885/73. Os trabalhadores temporários que são contratados por empresa para prestar serviços à cliente por até

três meses também poderão pleitear por seus direitos face à Jurisdição Trabalhista. Todavia, os conflitos entre a empresa de trabalho temporário e o cliente deverão ser dirimidos na Justiça Comum.

Apesar dos avulsos não possuírem vínculo empregatício pela inexistência de subordinação desses trabalhadores com o sindicato ou órgão de gestão de mão de obra e muito menos com a empresa tomadora de serviços, estes são definidos como trabalhadores, visto que realizam atividade física ou intelectual em favor de outrem. Assim, é competente a Justiça do Trabalho também nesses casos.

Já quanto aos trabalhadores contratados por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, a Justiça Trabalhista é incompetente para julgar esses casos, pois seus contratos são de cunho administrativo, regidos por leis especiais e dispensam o dever de licitar. No entanto, os empregados de entidades paraestatais tais como empresas públicas, sociedades de economia mista e de suas subsidiárias resolverão suas questões perante o Juiz do Trabalho, enquanto não for criado regime jurídico próprio dessas empresas privadas dispendo sobre obrigações e direitos trabalhistas. (Vide art. 173 da Constituição Federal, VadeMecumRideel, 2009)

5.4.1 Jurisprudência predominante

Torna-se oportuno ilustrar o presente estudo acadêmico, com a apresentação objetiva e direta de entendimentos jurisprudenciais relevantes, para demonstrar a aplicação da legislação trabalhista doméstica.

A continuidade é elemento essencial para a caracterização da relação empregatícia. Ficou demonstrado nessa decisão que a trabalhadora laborava apenas dois dias na semana, não caracterizando o vínculo empregatício doméstico e sim caracterizada como diarista. Portanto não fazendo jus aos direitos estendidos aos trabalhadores domésticos.

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DUAS VEZES POR SEMANA. AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE:

[...] I - Nos termos do artigo 1º da Lei 5.859/72, aplicável à época da prestação de serviços, por conta da regra de direito intertemporal, considera-se empregado doméstico "aquele que presta serviços de

natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial". II - No presente caso, o conjunto fático-probatório dos autos revela que a reclamante laborava como diarista duas vezes por semana, situação em que o Regional não reconheceu o vínculo de emprego considerando emblemática a ausência do requisito da continuidade e não se manifestando a respeito dos demais elementos caracterizadores da relação de emprego. III - Vê-se, portanto, que o Tribunal de origem entendeu que o trabalho de diarista, com fundamento no lapso temporal fracionado de duas vezes por semana, desnatura o vínculo de emprego do doméstico.

[...] IV - É certo que para se considerar contínuo o trabalho da empregada doméstica, não há necessidade de ele ser prestado todos os dias, sem interrupção, bastando apenas que o trabalho seja prestado de forma continuada, ainda que intermitente. Nessa linha de raciocínio, mesmo que a diarista trabalhe três dias por semana, se não o fizer apenas ocasionalmente, é considerado trabalho contínuo. V - Nessa diretriz, a jurisprudência majoritária desta Corte passou a se firmar no sentido de que a prestação de serviços por apenas dois dias na semana não revela continuidade na prestação de serviços. VI - Por fim, ainda que as disposições contidas na nova legislação não se apliquem à hipótese vertente, em termos de fundamentação obter dictum, vale destacar que a Lei Complementar nº 150 de 2015, ao alterar significativamente a legislação dos domésticos não extinguiu a diarista como exercente de trabalho autônomo, mas regulamentou que o trabalho prestado por faxineira ou diarista, em residências, acima de duas vezes por semana configura relação de emprego. VII - Dessa forma, considerando a falta do elemento da continuidade, à medida que a reclamante trabalha somente duas vezes por semana, não há como se reconhecer o vínculo de emprego entre as partes. VIII - Agravo de instrumento a que se nega provimento. (Processo: AIRR - 1000292-92.2013.5.02.0466 Data de Julgamento: 09/11/2016, Relator Ministro: Antonio José de Barros Levenhagen, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/11/2016).

Nessa decisão que a trabalhadora laborava três dias na semana, mas exerceu suas atividades durante a vigência da Lei 5.859/72, não alcançando a legislação atula vigente. Apesar de laborar por mais de duas vezes na semana, a trabalhadora não teve sua relação empregatícia reconhecida pelas divergência que existiam nas decisões dos Tribunais em relação à quantidade de dias a serem laborados para o reconhecimento do vínculo empregatício doméstico, prejudicando assim a trabalhadora. Divergência essa solucionada com a promulgação da Lei complementar nº 150/2015 que conceituou o empregado doméstico como aquele que exerce suas atividades por mais de dois na semana.

EMENTA: RECURSO DE REVISTA EM FACE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ANTEIROR À VIGÊNCIA DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 - SERVIÇOS PRESTADOS TRÊS VEZES POR SEMANA - **VÍNCULO EMPREGATÍCIO** - NÃO CARACTERIZAÇÃO - NÃO PREENCHIMENTO DO PRESSUPOSTO DA CONTINUIDADE - CRITÉRIO TEMPORAL. Diversamente do termo "não-eventual", outrora utilizado pela CLT, a Lei nº 5.859/72, definiu empregado doméstico como "aquele que presta serviço de natureza contínua", inserindo assim, uma nomenclatura diversa, que sempre causou grande divergência na doutrina trabalhista. A continuidade é traço distintivo marcante da

peculiaridade com que o trabalho doméstico sempre foi tratado em nosso país, e que, aos poucos vai sendo diluída pela progressiva equiparação dos domésticos aos demais trabalhadores, que decorre da ratificação pelo Brasil da Convenção nº 189 OIT, da promulgação da Emenda Constitucional nº 72 e, mais recentemente, da Lei Complementar nº 150/2015, que regulamenta a modificação constitucional. Ainda que tais disposições não se apliquem ao caso concreto, eis que incorporadas ao ordenamento posteriormente à data do término da prestação de serviços controvertida nos autos, é importante observar que a própria norma internacional que ampliou o quadro de direitos das domésticas não visou extinguir a figura da diarista, em condição de autônoma, que restou expressamente preservada. Com a nova regulamentação, contudo, engajamentos com frequência de mais de duas vezes por semana imediatamente caracterizam o vínculo empregatício doméstico. O caso dos autos, contudo, versa sobre relação de trabalho iniciada e concluída antes da entrada em vigor da nova legislação, o que, por segurança jurídica, implica a observância dos parâmetros vigentes ao tempo da Lei nº 5.859/72. A maioria da doutrina trabalhista entende que a continuidade possui significação própria, correspondente à permanência absoluta, ou seja, a iteratividade, repetição da prestação no tempo sem hiatos, sendo necessária, para a configuração da relação de emprego doméstica, a prestação contínua do trabalhador, ressalvados apenas os descansos e repousos impostos pela lei. Alice Monteiro de Barros foi precisa ao diferenciar a distinção conceitual entre não-eventualidade e continuidade: "Logo, se a não-eventualidade é uma característica que não depende do tempo, o mesmo não se pode dizer da continuidade, já que a interrupção tem natureza temporal" (BARROS, Alice Monteiro de. Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. São Paulo: LTr, 2008. p. 198). Igualmente, a jurisprudência desta Corte historicamente orientou-se no sentido de que não preenche o requisito da continuidade previsto no art. 1º da Lei nº 5.859/72 o labor exercido pelo trabalhador doméstico em até três dias da semana. Portanto, considerando que o caso concreto submete-se à normatividade vigente ao seu tempo e que nada consta dos autos além da periodicidade da prestação de serviços, não há que se falar em configuração do vínculo empregatício para a trabalhadora que prestou serviços no âmbito doméstico com frequência semanal de três dias. Recurso de revista conhecido e desprovido. (Processo: RR - 1933-13.2010.5.15.0067 Data de Julgamento: 12/08/2015, Redator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/11/2015).

O referido agravo demonstrado refere-se a pedido de horas extraordinárias laboradas antes da promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, tendo sido negado o pedido pela ausência de legislação que autorizasse a realização das horas extras. A limitação de jornada de trabalho de 44 horas semanais e a realização de horas extras, foi direito conquistado pelos empregados domésticos com promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013 e a posterior regulamentação através da Lei Complementar nº 150/2015.

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - RECURSO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DO CPC/73 E ANTERIORMENTE À LEI Nº 13.015/2014 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS - EMPREGADO DOMÉSTICO - CONTRATO DE TRABALHO ANTERIOR À PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013. A Lei nº

5.859/1972 - que dispunha sobre a profissão de empregado doméstico - não estabelecia jornada máxima a ser cumprida por tais trabalhadores e ao empregado doméstico não eram assegurados os direitos previstos no art. 7º, XIII e XVI, da Constituição Federal. Estando o contrato de trabalho do autor regido pela citada Lei nº 5.859/1972 e sendo anterior à Emenda Constitucional nº 72/2013 e à Lei Complementar nº 150/2015, é indevido o pagamento de horas extraordinárias. Agravo de instrumento desprovido. (Processo: AIRR - 1017-14.2011.5.02.0064 Data de Julgamento: 05/10/2016, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/10/2016).

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO. DOMÉSTICO. **HORAS EXTRAS** O Regional registrou ter restado incontroverso nos autos que a reclamante laborava como empregada doméstica, das 7h às 22h, de segunda a sexta-feira e das 7h às 18h30 aos sábados, razão pela qual os reclamados foram condenados ao pagamento das horas de sobrejornada que ultrapassaram a oitava diária e a 44ª semanal, a partir da vigência da Emenda Constitucional nº 72/13. Assim, não há como divisar ofensa ao artigo 7º, XIII e XVI, da CF/88, porquanto registrada pela decisão de origem a prestação extraordinária de labor. Também não há como divisar ofensa ao art. 74, § 2º, da CLT, já que o Regional registra a inexistência de obrigatoriedade de controle de jornada por parte do empregador. Ademais, a decisão recorrida não violou as regras de distribuição do ônus da prova, pois registrado pela Corte a quo que os reclamados não cuidaram de impugnar especificamente os fatos narrados na inicial quanto à prestação de horas extras. Por essa razão, permanecem ilesos os artigos 818 da CLT e 333, I, e 359 do CPC/73. Arestos inespecíficos. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (Processo: AIRR - 486-36.2014.5.09.0028 Data de Julgamento: 03/08/2016, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/08/2016).

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. PRINCÍPIO DA TRANSCENDÊNCIA. APLICAÇÃO. A aplicação do princípio da transcendência, previsto no art. 896-A da CLT, ainda não foi regulamentada no âmbito desta Corte, providência que se faz necessária em face do comando do art. 2º da Medida Provisória 2.226/2001 (DOU 5/9/2001). Recurso de revista não conhecido. **HORAS EXTRAS. EMPREGADA DOMÉSTICA. CONTRATO DE TRABALHO ANTERIOR À PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013.** Recurso de revista fundamentado em violação do artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, da PEC 66/2012 e divergência jurisprudencial. A Lei nº 5.859/1972 - que dispunha sobre a profissão de empregado doméstico - não estabelecia jornada mínima a ser cumprida e só foi revogada pela Lei Complementar nº 150, de 1º de Junho de 2015. Destaque-se que, nesse interregno, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 72, em 2 de abril de 2013, que alterou a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal e passou a assegurar, dentre outros direitos, a jornada diária de 8 horas e de 44 semanais para os empregados domésticos. Infere-se do acórdão regional que o contrato de trabalho da Autora foi rescindido antes da propositura da ação - ajuizada no ano de 2012 - portanto, quando ainda estava em vigor a Lei nº 5.859/1972 e não era assegurada a jornada prevista no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e desprovido. **CONCLUSÃO:** Recurso de revista parcialmente conhecido e desprovido. (Processo: RR - 394-44.2012.5.03.0077 Data de Julgamento: 25/05/2016, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/06/2016).

De acordo com o item I, da Súmula 338, do TST,

"é ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário."

Observa-se que, havendo provas no processo, deverá o Magistrado julgar com base no que foi produzido pelas partes.

A CLT disciplina a questão do ônus da prova no artigo 818, trazendo que "a prova das alegações incumbe à parte que as fizer". Em consonância com tal disposição, deve ser aplicado subsidiariamente o artigo 373 do novo CPC, o qual atribui ao autor a prova do fato constitutivo do seu direito, ao passo que o réu tem o ônus de provas os fatos extintivos, modificativos e impeditivos do direito do autor, dentro da atribuição previamente disposta pelo CPC a cada uma das partes do processo dentro da chamada distribuição estática do ônus da prova.

Como regra geral, que a prova de eventual labor em jornada extraordinária cabe ao reclamante, pois se trata de um fato constitutivo do seu direito, já que é de seu interesse o reconhecimento do fato a ser provado. No entanto, o processo do trabalho também se vale da teoria dinâmica do ônus da prova, a qual consiste na possibilidade do julgador distribuir o ônus da prova em relação à parte que possua melhores condições de suportá-la. Portanto, sabe-se que são diversos os exemplos que acarretam, inclusive, a inversão do ônus da prova no processo do trabalho, mormente porque o reclamante constitui-se na parte hipossuficiente em relação à produção de provas, de sorte que a jurisprudência consolidada do TST, na Súmula 338, evidencia uma visão não-individualista da prova, impondo-se ao empregador que conte com mais de dez empregados o dever de guarda da documentação que comprove a jornada efetuada pelos empregados, com a anotação de horários de entrada e saída, independentemente de se o controle manual, mecânico ou eletrônico.

Esse entendimento encontra razão na maior aptidão da prova, afinal, se é o empregador que possui a obrigação do controle nos horários de entrada e saída, parece que ele terá as melhores condições de provar o horário de trabalho do reclamante, em vista de tal dever de fiscalização. Portanto, se o empregador não apresentar o controle de frequência, prevalecerá a jornada descrita na inicial. Trata-se da aplicação da regra contida no artigo 373, §1º, do novo CPC:

Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

Diante do exposto o que se coloca é se a Súmula nº 338 se aplica aos casos relacionados aos empregados domésticos, considerando que o artigo nº 12 da Lei Complementar nº 150/2015, dispõe que: "é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo". Dessa maneira, a legislação não trouxe a quantidade de empregados domésticos que o empregador deve possuir, citando apenas a obrigação de registrar a jornada de trabalho do empregado doméstico. Tornando assim questionável o dispositivo normativa. No caso, por exemplo, em que um empregado trabalhe sozinho, terá esta dificuldade em provar sua jornada, e em relação ao empregador, a mesma prova se tornaria difícil, já que é uma atividade realizada no âmbito residencial, sendo as possíveis testemunhas suspeitas. Por isso se faz necessário que o empregador manter o controle da jornada efetuada, de forma documental, pelo seu empregado doméstico, por ser a melhor condição. No caso concreto, o julgador deverá, fundamentadamente, atribuir o ônus da prova ao empregador, pois do contrário, poderia se fazer prevalecer a tese de que o ônus do fato constitutivo seria do próprio empregado doméstico.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os principais objetivos alinhavados desde os conteúdos introdutórios da presente pesquisa acadêmica foram adequadamente cumpridos.

Desse modo, a discriminação que persegue o empregado doméstico brasileiro é fruto de uma dinâmica sociocultural que acabou relegando essa forma de trabalho a uma importância subalterna, a qual tem as suas origens no trabalho escravo e feminino explorado no Brasil desde o período colonial.

O trabalho doméstico sempre esteve presente no lar das famílias e desde a escravidão era comum a realização dessa tarefa pelos escravos, que se subordinavam cruelmente aos seus donos. Todas as atividades domésticas eram por eles realizadas sem nenhuma contraprestação, havendo total ausência de qualquer garantia ou proteção a dignidade humana. Sendo bastante desvalorizado ao longo dos anos e até hoje, mesmo após o surgimento de uma extensa gama de direitos nesta categoria.

A lei 5.858/72 foi editada como a lei específica dos empregados domésticos, passando por alterações significativas. Na época em que foi criada, foram reconhecidos apenas três direitos: férias, assinatura na carteira de trabalho, e aposentadoria. Os demais foram estendidos somente a partir da Constituição de 1988, ou seja, o salário mínimo, irredutibilidade salarial, licença a maternidade, décimo terceiro, dentre outros que antes não eram devidos aos domésticos.

A Emenda Constitucional nº 72/2013 e Lei Complementar nº 150/2015, sem dúvidas, estão sendo um ponto de referência no reconhecimento dos direitos dos empregados domésticos, pois a nova redação dita um comportamento desafiador para empregados e os tomadores de serviço que atingirá diretamente toda a sociedade. Nesse sentido, não é aconselhável fazer uma análise precipitada do tema e fazer qualquer afirmação com precisão de quais as reais consequências acerca dos novos direitos à sociedade, a partir do presente estudo foi possível destacar pontos que a Emenda pode trazer à sociedade.

Com o surgimento da Emenda Constitucional nº 72/2013, vários direitos elencados somente aos trabalhadores urbanos e rurais se estenderam também a classe doméstica, mas, ainda pendente de lei que regulamentasse uma gama desses direitos para que houvesse aplicabilidade plena.

A Lei Complementar nº 150/2015 atualiza e regula elementos legais na área das horas extras, regulamentando a quantidade de horas que podem ser exercidas durante o dia. Controle quanto ao pagamento de horas extras e acréscimo de adicional noturno e outros mecanismos legais que estavam defasados por leis mais antigas. Mas vale salientar que os acréscimos legais, não são, por si só, os elementos responsáveis pelos ganhos. A aplicabilidade e o controle é essencial para que esses dispositivos legais demonstrem algum efeito para o empregado doméstico.

A Consolidação das Leis do Trabalho seria plenamente capaz de estender a essa classe operária os direitos por ela regulamentados aos urbanos e rurais, fazendo com que assim a Emenda Constitucional obtivesse eficácia concreta de forma mais ligeira. Contudo, somente em 2015, com a Lei Complementar nº 150 é que passaram a ser dotados de eficácia plena todos os direitos estendidos aos empregados domésticos, sendo que este mesmo diploma legal estende a CLT aplicabilidade subsidiária quando da sua omissão legislativa.

Espera-se que com todo avanço assegurado à classe de empregados domésticos, sejam trazidos à sociedade brasileira mais respeito, valorização e igualdade social, entendendo-se que as mudanças necessárias no cenário brasileiro atual, constituem em medidas iniciadas dessa maneira, de forma que a prática seja ainda mais formal que a própria regulamentação normativa.

Em suma, preconiza-se condições de trabalho seguras e higiênicas; Iguais oportunidades para todos de promoção no seu trabalho à categoria superior apropriada, sujeito a nenhuma outra consideração além da antiguidade de serviço e a aptidão individual; repouso, lazer e limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas, bem como remuneração nos dias de feriados públicos.

O presente estudo também concluiu que a conceituação de trabalho decente representa uma tentativa da OIT de orientar os debates acerca das condições de trabalho no contexto da globalização. Este conceito insere a questão laboral em duas aspirações que marcam a civilização contemporânea: a ideia de dignidade da pessoa humana e o cuidado com o meio ambiente.

De fato, o trabalho decente deve ser entendido, de um lado, como concretização, no âmbito do trabalho, do princípio da dignidade da pessoa humana: é o trabalho digno. Como trabalho digno, o trabalho decente inclui as exigências de uma ocupação produtiva, isto é, que seja apreendida pelo trabalhador e valorizada

pela sociedade como uma contribuição eficaz ao bem geral. Inclui igualmente a justa remuneração, expressão do dever de justiça diante de uma prestação que beneficia, no limite, a todos. Também está contido no conceito de trabalho digno a atividade realizada em condições de liberdade e equidade (igualdade), que exige tratar igualitariamente os trabalhadores, afirmando, para todos, sua condição de sujeitos dotados de autonomia.

Diante da novidade legislativa pendente de muitas discussões, entende-se que o objetivo do presente trabalho não foi exaurir o tema, mas sim, destacar as primeiras impressões, mediante o estudo dos direitos anteriores à emenda, destacando categoricamente os novos direitos implantados ao texto constitucional, bem como suas possíveis repercussões sociais.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Eduardo Henrique Feltrin do. **Aspectos relevantes da nova lei dos empregados domésticos (LC nº 150/2015)**. Revista Eletrônica Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 21, n. 4886, 16 nov. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/47942>>. Acesso em: 24 set. 2018.

ANGHER, Anne Joyce. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, *In: VadeMecum Acadêmico de Direito*. 22ª ed. Rideel: São Paulo, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª Edição. LTR. São Paulo. 2009.

BENTIVOGLIO, Elaine Cristina Saraiva, FREITAS, Natalia Santos de. **A evolução da legislação do trabalho doméstico no Brasil**. Revista do curso de direito da Faculdade de Humanidades e Direito, v. 11, n. 11, 2014.

BRASIL. **Emenda Constitucional n. 72**, de 2 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em: Acesso em 22 set. 2018.

BRASIL. **Lei complementar nº 150/2015**, de 01 de junho de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm> Acesso em 28 ago 2018.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72 de 02 de abril de 2013**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm> Acesso em 18 set 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2014.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943). Disponível em: <www.presidencia.gov.br/legislacao>. Acesso em 24 de set de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário nº 0172200-26.2001.5.07.0012, julgado em 02 de setembro de 2002. Desembargadora Laís Maria Rossas Freire (relatora). Disponível em :<<http://www3.trt7.jus.br/consultajuris/integra.aspx?opcao=178974> >. Acesso em: 29 de ago. 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 11 ed.. São Paulo: Editora Método, 2015.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6.ed.. São Paulo: Editora Método, 2018.

CAVALCANTI, Ricardo Russell Brandão. **Da eficácia das normas constitucionais**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 86, mar 2011. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9194>. Acesso em out 2018.

COSTA, Nelson Nery; ALVES, Geraldo Magela. **Constituição Federal anotada e explicada**. 3ªed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

COSTA, Érica Izabel da Rocha. **Os novos direitos dos empregados domésticos e o princípio da isonomia substancial**. ConteudoJuridico, Brasília-DF: 01 ago. 2016. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.56393&seo=1>>. Acesso em: 25 set. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Grabiela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 1. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

GOMES, Luarentino. **1888: quando a corte portuguesa se transferiu para o Brasil**. São Paulo: edições Planeta Ltda, 2016.

GUSMÃO, Xerxes. **Os novos direitos do empregado doméstico**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, X, n. 40, abr 2007. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1761>. Acesso em 15 set 2018.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LIMA, Dilson Machado. **A Nova Lei da Empregada(o) Doméstica(o) e sua Aplicação**. 4. ed. Belo Horizonte: Líder, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Atlas 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 13 ed. São Paulo: Atlas 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho: doutrina e prática forense**. 32 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MESSA, Élisson. **Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST**. 5a . Ed. Salvador: Editora JusPodivm. 2015.

OLIVEIRA, Alexandre Nery de. **A relação de trabalho doméstico segundo a emenda constitucional 72**. Curitiba: Juruá, 2013.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Constitucional Descomplicado**. 14ª ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2015.

PORTAL IBGE. Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/18435-trabalho-domestico-reduz-desocupacao-mas-reforca-informalidade>>. Acesso em: 28 ago. 2018.

PORTAL MINISTÉRIO TRABALHO. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/3118-mulheres-sao-maioria-no-trabalho-domestico>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

ROCHA, Manuela Carvalho de Oliveira. **As competências da Justiça do Trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3283, 27 jun. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22103>>. Acesso em: 10 out. 2018.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das Normas Constitucionais**. São Paulo, Malheiros Editores, 1998, págs. 104 e 105.

SOLANO, Augusto César Herculano. **Competência da Justiça laboral: aspectos históricos relevantes**. Brasília: Montana, 2017.

SOMAVIA, Juan. Diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho, em manifestação capturada em 24/11/01 "**O "déficit" de trabalho decente é expresso na ausência de oportunidades de emprego suficientes, proteção social inadequada, a negação de direitos e falta de diálogo social**". <http://www.ilo.org/>

, Ayane BotelhoMoreira. SOARES, Rafael Pimentel. Empregado Doméstico: Direito e trabalho. **Revista Interdisciplinar do Conhecimento Científico**. Nº 2, Volume 2, artigo nº11, p. 175-191. Julho/Dezembro, 2016.2016 D.O.I: <http://dx.doi.org/10.20951/2446-6778/v2n2a11>